

平成20年度武蔵野市財政援助出資団体経営目標評価シート

| 団体名 | | 社会福祉法人 武蔵野 | | | | | | |
|------|--|---|---------|---------|-----|-----------------------------|------|-------------------------------------|
| ① | 指標名 | 高齢者・身体・知的障害者の施設の定数確保 | | | 目標値 | 98% | 実績値 | 97.5% |
| | 過去の実績 | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 達成率 | 99.5% | 達成状況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: %) | 別紙1の通り | 別紙1の通り | 別紙1の通り | | | | |
| | 取組内容 | ※20年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①入退所の空白が生じないよう市のケースワーカー等と連携を強化した。 ②他関係機関と連携して早めに入所希望者を募集した。 ③事業説明会を市民及び関係者に対して行った。 | | | | | | |
| 一次評価 | ※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ①障害者施設系は比較的増えてきたが、就労支援施設は一般就労で退所した。(けやき4名) ②一部の施設では、依然として定員割れが生じていることから、引き続き定員(登録者数)を増やす努力を継続していきたい。 | | | | | | | |
| 二次評価 | 目標には達しなかったものの、市のケースワーカー等との連携を強化し諸施設の入退所をスムーズに行うなどの経営努力を行い、全施設の利用率を97.5%(前年比5%増)に保てたことは評価できる。しかし、一部定員に達していない施設があるので、今後も一層の定数確保に努力すること。 | | | | | | | |
| ② | 指標名 | 介護保険・自立支援費等収入の増加 | | | 目標値 | 588,000千円 | 実績値 | 606,293千円 |
| | 過去の実績 | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 達成率 | 103.1% | 達成状況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: 千円) | 500,848 | 455,552 | 586,787 | | | | |
| | 取組内容 | ※20年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①桜堤デイサービスの利用者増に向け、他機関との連携をより強化した。 ②空白期を長く作らないよう入退所の体制をスムーズに行った。 | | | | | | |
| 一次評価 | ※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ○障害者各施設の定員確保に努め、また90%保障などにより自立支援費増につながった ○今後はけやき、福祉作業所を中心に就労支援事業収入増を更に強化していく | | | | | | | |
| 二次評価 | 目標を達成したことを評価する。今後も効率的運営と利用者増を推し進め、収入の更なる増に努められたい。また施設ごとの収支がわかる資料の作成および貸借対照表の作成方法(法人内の資金移動の記載)をよく検討し、実際の財務状況を明らかにすること。 | | | | | | | |
| ③ | 指標名 | 人事考課・給与制度の整備及び正職員削減 | | | 目標値 | 106名 (内新規事業を除いた目標値は101名) | 実績値 | 108名 (内新規事業にかかる職員7名を除いた実績値は101名) |
| | 過去の実績 | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 達成率 | 100.0% | 達成状況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: 名) 正規職員数 | 102 | 100 | 104 | | | | |
| | 取組内容 | ※20年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①東社協の給料表を参考に改正(減額)を行ったが、人事考課を給与に反映するまでには至っていない。 ②山びこで1名、くぬぎ園で2名の退職者を臨時職員で補った。 ③臨時職員就業規則を見直し、給与・待遇等を改善した(忌引・結婚休暇の新設・交通費の上限撤廃・資格取得支援制度の導入) | | | | | | |
| 一次評価 | ※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ○新規事業(みどりのこども館)を除き、正職員数は、目標を達成した。 ○臨時職員の待遇改善は行ったが正職員については、人事考課を給与に反映するまでには至っていない。 | | | | | | | |
| 二次評価 | 正規職員数の定数減にかかる目標達成は評価するが、今後も継続して職員個人の能力・実績に応じた成果主義的給与制度の導入を推進すること。また給与体系については市では技能労務職は別表にし45歳以上は給料が止まっている状況を踏まえて、一般職、医療職、栄養士の給料表など適正な人件費を検討し、人件費抑制に努めること。 | | | | | | | |